

homa PUBLICA

REVISTA INTERNACIONAL DE
**DIREITOS HUMANOS
E EMPRESAS**

INTERNATIONAL JOURNAL ON
HUMAN RIGHTS AND BUSINESS

ISSN 2526-0774

Vol. IV
Jan - Dez 2020



Recebido: 20.12.2019

Aceito: 07.04.2020

Publicado: 08.05.2020

¹ IGC - Centro de Direitos Humanos,
Faculdade de Direito, Universidade de
Coimbra.
Coimbra, Portugal.
<https://orcid.org/0000-0001-6032-3889>

UM RECORTE DE GÊNERO PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: ‘EMPODERAMENTO’ DAS MULHERES

A GENDER LENS TO BUSINESS AND HUMAN RIGHTS:
WOMEN'S ‘EMPOWERMENT’

Marianna Vargas de Freitas Cruz Leite¹

Resumo

O conceito igualdade de gênero vem sendo interpretado de maneiras diversas pelos diferentes atores sociais e, por isso, continua sendo um dos maiores desafios para a realização efetiva dos direitos humanos. De acordo com a teoria do pluralismo jurídico, co-existem, em todas as sociedades, dois ou mais sistemas jurídicos que não pertencem a um único “sistema” de valores. No entanto, até o momento não existem dados claros sobre o grau em que os atores não-estatais contribuem para a “transformação e ruptura” de regras em sistemas legais que são inerentemente pluralistas. Com o intuito de sanar esse problema epistemológico, uma pesquisa de pós-doutorado intitulada “O conceito de igualdade de gênero e as empresas multinacionais” explorou o impacto das empresas multinacionais no conceito de igualdade de gênero. O exame empírico focou em quatro multinacionais brasileiras, Banco do Brasil, Braskem, Eletrobrás e Vale S.A., durante um período de três anos, 2015, 2016 e 2017. A coleta de dados foi dividida em três partes: a análise dos principais documentos internos das empresas supracitadas que tratam da igualdade de gênero; as decisões judiciais envolvendo essas empresas e entrevistas com trabalhadores ligados às mesmas empresas. Este artigo se concentra apenas nos resultados oriundos das entrevistas.¹

Palavras-chave

Multinacionais. Percepções Internas. Igualdade de Gênero. Banco do Brasil. Braskem. Eletrobrás. Vale S.A.

Abstract

The concept of gender equality has been interpreted in a myriad of ways by the different social actors and, for this reason, it continues to be one of the greatest challenges for the full realization of human rights. According to legal pluralism theory, in every society, two or more legal systems not belonging to a single ‘system’ coexist. It is, however, unknown to what extent non-state actors contribute to the ‘bending and breaking’ of rules in legal systems that are inherently pluralistic in the juristic sense. In order to solve this epistemological problem, a post-doctoral research entitled “The concept of gender equality and multinational corporations” delved into the impact of multinationals on the concept of gender equality. The empirical study focused on four Brazilian multinationals, Banco do Brasil, Braskem, Eletrobrás and Vale S.A., during the period of three years, 2015, 2016 and 2017. The data gathering was divided into three parts: the analysis of key internal documents dealing with gender equality produced by the aforementioned corporations; judicial decisions involved these corporations; and interviews with workers connected to the same corporations. This article only focuses on the results arising out of the interviews.

Keywords

Multinationals. Internal Perceptions. Gender Equality. Banco do Brasil. Braskem. Eletrobrás. Vale S.A.

¹ Essa pesquisa não teria sido possível sem o apoio e disponibilidade de todos os entrevistados, a revisão efetuada pelos avaliadores do processo double-blind, e da assessoria do Centro de Direitos Humanos - *Ius Gentium Conimbrigae* da Universidade de Coimbra, em especial a Prof. Dra Paula Veiga. Fica aqui o agradecimento sincero na esperança de que juntos/as possamos atingir uma realidade em que os direitos humanos sejam respeitados por todos e a igualdade de gênero seja uma realidade e não uma aspiração.

1. INTRODUÇÃO

O Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos proclamou, em 2011, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, onde se estabeleceram três pilares de ação.² O *primeiro pilar* determina que os Estados têm a obrigação de proteger todos contra abusos de direitos humanos por parte de diferentes atores, através da criação de políticas, regras e adjudicação. O *segundo pilar* estabelece que as empresas têm a obrigação de respeitar os direitos humanos, evitando violar os direitos de outrem e tratando antecipadamente os impactos adversos que possam decorrer da sua conduta. Por fim, o *terceiro pilar*, garante às vítimas de violações de direitos humanos acesso a remédios judiciais e não judiciais.

Na mesma linha, em 2002, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que cria princípios orientadores para governos, empresas e trabalhadores em matérias relativas ao emprego, formação, condições de trabalho e vida e de relações de trabalho.³ Dentre estes, destaca-se a seção de igualdade de oportunidades e de tratamento que determina, em seu número 22, que todas as multinacionais devem orientar-se pelos princípios da igualdade e não discriminação.

As Linhas Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE/OCDE) para Empresas Multinacionais, de 2011, estabelecem uma série de recomendações às empresas multinacionais.⁴ Esse sistema é promovido e monitorado através de pontos de contato nacionais criados dentro de agências governamentais. Dentre os princípios norteadores está a recomendação V.1.e, que estatui que as multinacionais guiem todas suas operações conforme o determinado pelo princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento e pelo princípio de não-discriminação. As diretrizes determinam, também, que multinacionais devem tomar todas as ações para evitar violações de direitos humanos por parte de seus funcionários e/ou ao longo de toda sua cadeia produtiva.

Já o Pacto Global das Nações Unidas, de 2005, visa a criação de empresas sustentáveis e baseia-se nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/SDG) e nos dez princípios criados pelo próprio pacto. Tais princípios norteiam uma conduta empresarial ética e estão subdivididos em quatro temas: direitos humanos; trabalho; meio ambiente; e anticorrupção. Dentre os 17 ODS, destacamos o ODS 5 que requer completa igualdade de gênero e empoderamento de todas mulheres e meninas até o ano de 2030. Nem o Pacto Global, nem os ODS, à semelhança dos documentos acima mencionados, são legalmente vinculantes, dependendo, portanto, da adesão voluntária de cada governo e de cada empresa.

De acordo com o Relatório de 2018 do Banco Mundial "Mulheres, Empresas e a Lei", nos últimos dois anos 65 países aprovaram 87 reformas, aumentando as oportunidades econômicas disponíveis para as mulheres.⁵ Nesse relatório também se afirma que dos 189 países analisados, 104

² United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. 2011. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. HR/PUB/11/04. New York and Geneva: United Nations.

³ Organização Internacional do Trabalho. 2002. Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Brasília: OIT.

⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development. 2011. OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Paris: OECD Publishing.

⁵ World Bank Group. 2018. Women, Business and the Law 2018. Washington, DC: World Bank.

ainda impedem que mulheres trabalhem em algumas funções pelo simples fato de serem mulheres, 59 não possuem leis proibindo assédio sexual no local de trabalho, e 18 autorizam maridos a proibirem suas mulheres de trabalhar.⁶ Estes dados indicam que ainda há um longo caminho a percorrer para que possamos atingir a igualdade de gênero a nível global. Mais. Ainda há muito a fazer em termos da implementação das leis existentes, na medida em que, apesar de as empresas multinacionais terem de fato vindo a reconhecer quer parâmetros, quer normas internacionais e se terem preocupado em criar políticas internas que construam uma reputação de empresa pró-equidade de gênero, essa continua longe de ser uma realidade ao nível empresarial.

A Organização das Nações Unidas criou em 2013 sete princípios de empoderamento das mulheres que, por sua vez, determinam que empresas devem: i) estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; ii) tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não-discriminação; iii) garantir a saúde, a segurança e o bem estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras; iv) promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres; v) implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres; vi) promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária; e vii) mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero. Apesar de serem regras internacionais de caráter voluntário, a ONU Mulheres e o Pacto Global criaram diversos programas voltados para empresas multinacionais visando a implementação dos referidos princípios.

Alguns países já internalizaram as normas internacionais supracitadas. Países como a França criaram regras obrigatórias e inovadoras como foi o caso da lei que impôs às empresas com mais de 5.000 empregados/as o dever de identificar e prevenir sérios abusos de direitos humanos em suas cadeias de valores dentro e fora da França.⁷ Outros países, como o Brasil, apenas criaram normas voluntárias como foi o caso do decreto 9.571 de 2018⁸ que estabeleceu as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos e da resolução 5 de 2020⁹ que dispõe sobre diretrizes nacionais para uma política pública sobre direitos humanos e empresas. Por exemplo, a referida resolução determina que o Estado deve assegurar o pleno acesso à justiça, em igualdade de condições, às pessoas e comunidades atingidas por violações de Direitos Humanos cometidas por empresas e deve reconhecer, no tratamento e prevenção de violações de Direitos Humanos cometidos por empresas, a desigualdade das partes envolvidas nos litígios.¹⁰ Isso significa que qualquer tipo de discriminação é vedada, o que inclui as questões de gênero, raça, religião, pessoa com deficiência.¹¹

⁶ Ibid.

⁷ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/lo/texte>.

⁸ Decreto n° 9.571, de 21 de novembro de 2018, Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm.

⁹ Resolução n°5, de 12 de março de 2020, Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas, disponível em <http://homacdh.com/wp-content/uploads/c2020/03/Resolução-nº5-2020-CNDH.pdf>.

¹⁰ Ibid., art. 2, § 1o e art. 6, inciso I.

¹¹ Ibid., caput.

2. O ESTUDO DE CASO

O conceito igualdade de gênero vem sendo interpretado de maneiras diversas pelos diferentes atores sociais e, por isso, continua sendo um dos maiores desafios para a realização efetiva dos direitos humanos. De acordo com a teoria do pluralismo jurídico, coexistem, em todas as sociedades, dois ou mais sistemas jurídicos que não pertencem a um único "sistema" de valores. No entanto, até ao momento não existem dados claros sobre o grau em que os atores não-estatais contribuem para a "transformação e ruptura" de regras em sistemas legais que são inerentemente pluralistas. Com o intuito de sanar esse problema epistemológico, uma pesquisa de pós-doutorado intitulada "O conceito de igualdade de gênero e as empresas multinacionais" explorou o impacto das empresas multinacionais no conceito de igualdade de gênero. O exame empírico focou em quatro multinacionais brasileiras: Banco do Brasil, Braskem, Eletrobrás e Vale S.A., durante um período de três anos: 2015, 2016 e 2017. A coleta de dados foi dividida em três partes: a análise dos principais documentos internos das empresas supracitadas que tratam da igualdade de gênero; as decisões judiciais envolvendo essas empresas; e entrevistas com trabalhadores ligados às mesmas empresas. Este artigo se concentra apenas nos resultados oriundos das entrevistas.

As empresas escolhidas por essa amostra deviam se encaixar em dois parâmetros: terem sede no Brasil e terem sido criadas segundo as leis brasileiras. Para tanto, a sondagem inicial se baseou em duas listas que classificam as empresas brasileiras em termos de tamanho e lucro em 2016, a saber, Valor1000 do Valor Econômico¹² e o ranking criado por Tatiana Vaz para a Revista Exame.¹³ A partir dessa lista, quatro empresas de diferentes setores de negócios e com sede em diferentes cidades foram escolhidas. Isso foi feito para garantir a representatividade geográfica e a representatividade do setor. O primeiro pool foi formado pela Eletrobrás, Banco do Brasil, Telefónica e Vale. No entanto, após a primeira análise, ficou claro que a Telefónica não era comparável às outras empresas do pool, uma vez que a sua participação era espanhola e, portanto, inicialmente constituída sob a lei espanhola. Ao reanalisar os rankings acima mencionados, a Telefónica foi substituída pela Braskem. Como resultado, o *pool* final é formado por quatro multinacionais; duas multinacionais privadas e duas multinacionais de economia mista, ou seja, instituições legalmente formadas como uma parceria público-privada. Acreditava-se que esse contraste entre empresas totalmente privadas e de economia mista acrescentaria uma camada interessante à análise. No entanto, isso limitou a diversidade geográfica, já que a maioria das instituições de economia mista no Brasil está localizada na capital, Brasília.

O Banco do Brasil é um banco de varejo de economia mista sediado em Brasília com operações na Argentina, México, Paraguai, Venezuela, Estados Unidos, Uruguai, França, Itália, Cingapura, Coréia do Sul, Japão, China, Áustria, Chile, Angola, Espanha, o Reino Unido, Portugal, Peru, Bolívia, Cayman e Emirados Árabes Unidos. A Braskem é uma empresa petroquímica brasileira, sediada em São Paulo, com operações em Cingapura, Chile, Holanda, Colômbia, Argentina, Venezuela, Peru, Alemanha, México e Estados Unidos. A Eletrobrás produz e/ou transfere eletricidade no Brasil, Paraguai, Uruguai, Argentina, Bolívia e Venezuela e, da mesma forma que o Banco Brasil, é também uma instituição de

¹² Veja <http://www.valor.com.br/valor1000/2016/ranking1000maiores>.

¹³ Veja <https://exame.abril.com.br/negocios/as-19-empresas-brasileiras-entre-as-maiores-do-mundo-em-2016/>.

economia mista com sede em Brasília. A Vale S.A., anteriormente conhecida como Vale do Rio Doce, é uma empresa de mineração privada sediada no Rio de Janeiro com operações na Austrália, Indonésia, Japão, Canadá, Moçambique, Nova Caledônia, Malásia, Omã e China.¹⁴

Os materiais para o estudo de caso acima mencionado foram coletados da seguinte maneira. Três termos-chave foram utilizados ao procurar documentos institucionais nos sites das empresas escolhidas e decisões judiciais nos sites de tribunais locais/regionais/nacionais: gênero, igualdade de gênero e equidade de gênero. A última parte da pesquisa, objeto do presente artigo, constituiu-se de entrevistas semiestruturadas com representantes de sindicatos, do setor de responsabilidade corporativa e relações de comunicação e mídia das empresas em epígrafe que, além de utilizar-se das palavras-chave gênero, igualdade de gênero e equidade de gênero, também adicionou o termo 'empoderamento das mulheres' que se mostrou muito presente na primeira parte do estudo empírico que dizia respeito aos documentos produzidos pelas próprias empresas. As entrevistas ocorreram entre 11 de novembro de 2018 e 30 de novembro de 2018 com representantes sindicais, setor de responsabilidade corporativa e relações de comunicação e mídia através de um questionário (anexo 1) com cinco perguntas orientadoras. Em alguns casos, conversas telefônicas foram feitas para explorar as respostas existentes nos questionários ou para explicar a intenção do questionário aos participantes. Alguns participantes se limitaram a responder as perguntas dos questionários, outros foram além das perguntas indicadas e outros não responderam às perguntas apesar de pedidos recorrentes. Todos os dados foram coletados de acordo com os padrões de ética e o consentimento dos entrevistados foi devidamente documentado e arquivado.

Devido ao tamanho dessa análise, o estudo foi dividido em quatro artigos: um artigo discutindo a metodologia utilizada (pluralismo jurídico e análise crítica do discurso); um artigo com foco na análise de materiais institucionais (regras internas); um artigo enfocando a jurisprudência (regras externas); e um artigo focado nas percepções internas (regras invisíveis). Os resultados das três primeiras partes da pesquisa já foram publicados em outras revistas e em um livro acadêmico. O presente artigo é a última peça desta série e, portanto, mergulha, principalmente, em percepções internas e nos resultados oriundos dos questionários supracitados.

3. MATERIAL EMPÍRICO

Os entrevistados basearam suas respostas em cinco perguntas que lhes foram enviadas eletronicamente. As perguntas foram as seguintes: 1) Quais políticas existem à nível da sua empresa que tem a ver com princípios de desenvolvimento internacional? Existe alguma política específica de empoderamento de mulheres? Caso positivo, qual?; 2. Caso tenha respondido positivamente à pergunta anterior, por favor, explique quais medidas existem dentro da sua empresa para a implementação efetiva dessa política específica?; 3) Você acredita que todos na sua empresa entendem o significado do conceito igualdade de gênero? Por favor, explique; 4) Na sua opinião, existem oportunidades e/ou robustez na implementação de uma política de empoderamento de gênero na empresa que trabalha; e 5) E, por último, na sua opinião, quais são as dificuldades e desafios na implementação de uma política de empoderamento de gênero na empresa que trabalha?

¹⁴ Todas as informações acima foram coletadas nos sites institucionais das empresas em 26 de Fevereiro de 2018.

As respostas fornecidas estão sistematizadas abaixo e divididas de acordo com cada empresa e pelo cargo exercido pelo/a entrevistado/a junto com algumas considerações pontuais acerca de cada empresa. A análise teórica dessas respostas se dará na seção subsequente.

A. Banco do Brasil

Os representantes do sindicato responsável pelo Banco do Brasil responderam ao questionário da seguinte forma:

"As políticas com relação aos sete princípios elencados [os sete princípios de empoderamento de mulheres estabelecido pelas Nações Unidas] são escassas nos bancos. Segundo os dados do Ministério do Trabalho, os bancos empregavam 229.019 mulheres em dezembro de 2017 (último dado divulgado), o que representa 49,0% do total de trabalhadores do setor. Apesar disso, as diferenças de remuneração persistem: as mulheres recebem, em média 22,3% menos que os homens, apesar de serem mais escolarizadas, e essa diferença aumenta conforme avança a carreira. Aliás, as mulheres são minorias nos cargos de comando nos bancos. Dados dos relatórios de sustentabilidade (2016) divulgado pelas maiores instituições financeiras do Brasil revelam que, no Itaú apenas 12,1% dos cargos de diretoria era ocupado por mulheres. No [...] Banco do Brasil apenas 3,4% dos "responsáveis pela governança" eram mulheres."

Adiciona também que:

"Devido ao grande esforço do sindicalismo bancário no Brasil, o tema da igualdade de oportunidades é pautado nas campanhas nacionais e nas mesas de negociação desde o final dos anos 1990. Já em 1997, acontece o 1º encontro de mulheres bancárias e a criação da Comissão de Gênero, Raça, Orientação Sexual e Pessoas com deficiência (CGROS), no Rio de Janeiro. Em 1998, o tema de igualdade de oportunidades torna-se eixo de campanha nacional da categoria. Após tantos exemplos de organização e mobilização, do lançamento de pesquisas e estudos técnicos como "O rosto dos bancários" (2001), que comprovavam existência de discriminação no setor, os bancários conquistam, em 2001, a mesa específica de negociação sobre igualdade de oportunidades, em funcionamento até hoje. Nesse espaço de negociação foram adquiridas algumas conquistas: Realização de censos da categoria; Isonomia de direitos para casais homoafetivos; Extensão da licença maternidade para até 180 dias (no Brasil, a constituição garante 120 dias), entre outros."

As referidas respostas ressaltam a importância de sindicatos fortes:

"Devido ao diálogo constante com o movimento sindical, parte da diretoria dos bancos conseguiu compreender os conceitos relativos à igualdade de gênero. Foram instituídas secretarias internas de valorização à diversidade. Porém, essa é uma compreensão restrita a poucos dirigentes dos bancos, além de não surtirem os efeitos esperados no momento da contratação e nos deslocamentos na carreira. A despeito do avanço na medição das desigualdades, com a realização dos Censos da Diversidade, em conjunto com as entidades sindicais de bancários, a política de promoção de igualdade não avançou. Apesar dos importantes avanços e a popularização dos debates nas últimas décadas, a realidade está muito longe do ideal. Um dos principais desafios ainda é o desmonte da cultura machista, latente no Brasil, principalmente no último período em que algumas "visões religiosas", o conservadorismo hipócrita e seus interesses vêm reforçando conceitos machistas, aprofundando as desigualdades e, conseqüentemente, dificultando ainda mais a ascensão das bancárias na carreira. Apesar dos avanços, as mulheres ainda são culturalmente sobrecarregadas. O trabalho reprodutivo, que inclui os afazeres domésticos não remunerados e os cuidados com a família, é considerado responsabilidade exclusiva das mulheres. Preconceitos em torno da construção do conceito de gênero e da idéia de que os homens são os mais racionais e fortes, enquanto as mulheres são emotivas e frágeis, dentre outros conceitos machistas culturalmente construídos no decorrer da história, lamentavelmente ainda se reproduzem de forma muito forte nas relações de trabalho."

Conclui dizendo que:

"As questões de assédio moral e sexual são alguns dos sérios problemas enfrentados atualmente pela categoria bancária, sendo ainda as mulheres bancárias as maiores vítimas desta prática. Assim, a cultura individualista, os conceitos machistas tão fortemente enraizados nas relações de poder e as maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no retorno ao mercado de trabalho, fazem com que, por submissão, interesses pessoais ou medo, as mulheres não se interessem por esta luta. O grande desafio? Romper esta bolha [...] Como? Estimulando a mudança de consciência da categoria, envolvendo mulheres e homens com diálogos abertos e honestos sobre igualdade de gênero e relações compartilhadas, estimulando a importância da ação coletiva e denúncias para pressionar as mudanças junto aos Bancos. Cobrar na Mesa de Igualdade de oportunidades o compromisso social dos bancos e ações práticas que venham a corrigir as distorções apontadas nos censos, bem como um Plano de cargos e salários justo onde o critério para promoção se dê efetivamente pela competência."

As repostas acima não só denotam a importância de sindicatos fortes como também sinalam quão crucial é a criação de espaços de discussão transparentes e honestos (como o Encontro de Mulheres Bancárias) para desafiar construções e estereótipos sociais fomentados pelo patriarcado. Fica claro que numa empresa grande como o Banco do Brasil incongruências existirão na implementação de políticas de gênero e que a agilidade em responder à essas incongruências será reduzida tendo em vista a máquina burocrática inerente à uma empresa de econômica mista. Os indicadores do Banco do Brasil e os indicadores do setor bancário (conforme mencionados na entrevista) mostram que a retórica da igualdade ainda está longe da realidade. Mulheres ainda ganham menos que os homens operando nas mesmas funções, ainda tem dificuldades em acessar posições de liderança e ainda sofrem violência no ambiente de trabalho como e o caso do assédio sexual e da discriminação.

B. Braskem

A pessoa responsável pelas relações públicas da Braskem respondeu o questionário da seguinte forma:

"Criada em agosto de 2002, a Braskem é uma multinacional brasileira, é a maior petroquímica das Américas e ocupa a quinta posição no mundo em capacidade produtiva de resinas termoplásticas (polietileno, polipropileno e policloreto de vinila) e petroquímicos básicos (como eteno, propeno, butadieno e outros). É, também, fabricante mundial de biopolímeros, com capacidade anual de 200 mil toneladas de produção do Plástico Verde l'm green™, polietileno produzido a partir da cana-de-açúcar, de origem 100% renovável. A Braskem está inserida no setor químico e petroquímico, que tem participação relevante em inúmeras cadeias produtivas e é essencial para o desenvolvimento econômico. Nosso propósito é a criação de soluções sustentáveis da química e do plástico para a melhoria da vida das pessoas em setores como moradia, alimentação e mobilidade."

A resposta continua nas seguintes linhas:

"A missão da Braskem de colaborar com uma sociedade melhor para as gerações atuais e futuras também envolve a questão dos Direitos Humanos. A companhia vem trabalhando para se tornar cada vez mais inclusiva, garantindo oportunidades iguais para todas e todos por meio do Programa de Diversidade & Inclusão. O programa é gerido pela vice-presidência de Pessoas, Organização, Comunicação, Marketing e Desenvolvimento Sustentável, e conta com uma diretora, uma gerente, uma analista e uma estagiária trabalhando diretamente no programa. O objetivo do programa é garantir um ambiente de trabalho livre de preconceito e discriminação, em que cada pessoa possa ser quem realmente é. Além das ações que são

desenvolvidas de forma transversal, ou seja, abordando o tema da diversidade como um todo, temos ações estruturadas em cinco frentes de trabalho voltadas para a inclusão e o empoderamento de grupos historicamente minorizados. As frentes são as de Equidade de Gênero, Raça e Etnia, LGBTQIA, Pessoas com Deficiência e Socioeconômico – pessoas em vulnerabilidade social-, cada uma delas conta com estratégia e objetivos específicos. Nossas ações são orientadas por iniciativas das quais somos signatários e que oferecem princípios orientadores de trabalho. Na frente de gênero, somos orientados pelos Princípios de Empoderamento da Mulher da ONU Mulheres e do Pacto Global, na frente de raça e etnia somos orientados pelo Programa Pró Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal Brasileiro e na frente LGBTQIA somos orientados pelos princípios do Fórum Empresas e Direitos LGBT, iniciativa em que fomos a primeira grande empresa brasileira a se tornar signatária.”

Ademais:

“A frente de equidade de gênero tem como objetivo promover a igualdade de oportunidades e do empoderamento de mulheres e meninas. Nosso principal foco de atuação é aumentar a representatividade de mulheres em cargos de liderança, em cargos industriais e na inovação e tecnologia. Uma preocupação desta frente é pensar na interseccionalidade da questão de gênero com raça, orientação sexual, identidade de gênero e também vulnerabilidade social. Contamos com ações estruturadas em quatro pilares de atuação: Carreira da Mulher, Maternidade e Paternidade, Saúde e Segurança e a Comunidades e Suprimentos. Nas fábricas e escritórios, foram realizadas diversas mudanças, como a construção de vagas de estacionamento e uniformes para as gestantes; instalação de nove banheiros e reforma de outros 55; e criação de salas para que as Integrantes lactantes possam retirar leite em todas as unidades da empresa no Brasil. Além das questões estruturais, também foram realizadas três versões do Fórum Braskem de Mulheres em todo o Brasil, abordando temas que colaboram com o empoderamento da mulher e a quebra de estereótipos de gênero, além de oferecermos workshop de carreira voltados exclusivamente para mulheres. Realizamos uma parceria com a ONU Mulheres, que nos apoia no desenvolvimento de ações voltadas para cadeia de suprimentos e em ações nas comunidades. Um fruto desta parceria foi a capacitação de professores da rede estadual de Camaçari-Bahia, no programa “O valente não é violento”, para apoiar na eliminação da violência contra mulheres e meninas na região. Outra ação realizada foi a extensão da licença maternidade para 180 dias em todo o Brasil. Temos como meta aumentar o número de mulheres na liderança de 26% para 30% até 2020.”

Por fim, acrescenta que:

“Existem mais de 8000 funcionários na Braskem, sendo difícil afirmar que todos entendem o conceito de equidade de gênero. Porém, nossa estratégia de trabalho tem como um dos focos a disseminação do conhecimento e a capacitação de líderes e integrantes no tema. Para isso, criamos diversos eventos em que compartilhamos conhecimento sobre o tema. Temos o Fórum Braskem de Diversidade e Inclusão e a Semana da Diversidade e Inclusão, que todo ano reúne integrantes de todas as localidades da Braskem no Brasil em palestras e discussões. No ano de 2018, capacitamos mais de 500 líderes em Diversidade e Inclusão e também nas questões relativas à equidade de gênero [...] As dificuldades encontradas são muito parecidas com a de outras empresas. Um grande desafio é garantir um entendimento único sobre o tema e também engajar a liderança para apoiar as ações pela equidade de gênero. Para superar estes desafios é necessário que a empresa construa um plano de gestão de mudança, pois é uma mudança estrutural e cultural que leva tempo para ser alcançada.”

No mesmo sentido, a Fundação Odebrecht, a fundação com um moto social do conglomerado do qual a Braskem faz parte, afirmou que não existe política interna específica de empoderamento de mulheres. Isso demonstra que apesar das políticas e medidas internas inclusivas acima mencionadas, há falta de uniformidade dentro do conglomerado. Também é importante dizer que a

Fundação foi objeto de alguns escândalos de corrupção, o que põe em dúvida o compromisso real do conglomerado com questões de ordem ética e moral como é o caso da igualdade de gênero.¹⁵ Por fim, é importante salientar que a complexidade das respostas proporcionadas pela entrevistada demonstra que o setor responsável por políticas inclusivas na Braskem detém um alto nível de conhecimento de políticas internacionais e de regras de direitos humanos internacional. Isso possibilita um manuseio desses instrumentos legais com a complexidade que esses instrumentos requerem como por exemplo analisando a desigualdade de gênero em paralelo com as desigualdades interseccionais como raça, etnia e classe social. No entanto, esse conhecimento técnico ainda não se traduz numa mudança de cultura organizacional porque, para tanto, é necessário apoio da liderança da empresa, uma maior presença de mulheres e técnicos em igualdade de gênero em posições de liderança e poder, e, recursos que sejam à altura do nível de ambição das políticas internas da Braskem.

C. Eletrobrás

Os representantes de relações públicas e de responsabilidade social da Eletrobrás enviaram respostas consolidadas ao questionário. Estes responderam da seguinte da seguinte forma:

"A Eletrobras é uma empresa que ao longo de sua trajetória tem demonstrado seu apoio a propostas nacionais e internacionais de promoção dos direitos Humanos. Sua política de Responsabilidade Social utiliza como referências normas, tratados e diretrizes que buscam apoiar empresas multinacionais na promoção do referido tema. Como exemplo citamos: a norma internacional da International Organization for Standardization – ISO 26.000; Pacto Global da Organização das Nações Unidas – ONU; tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, como a convenção 169 da OIT sobre povos indígenas e tribais em países independentes; diretrizes do *Global Reporting Initiative* – GRI, dentre outros. A empresa contribuiu para o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio (ODM) lançado em 2000 pela ONU. Como desdobramento dos ODM tem-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), lançado pela ONU em 2015 ao qual a empresa também adere. A empresa é signatária do Pacto Global desde 2006 e mantém outros compromissos relacionados aos direitos humanos como os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, da sigla em inglês), desde 2010. Os WEPs buscam orientar as empresas a adaptarem ou incorporarem práticas visando a promoção da equidade de gênero no local de trabalho, no mercado, em sua cadeia de valor e na sociedade."

Isto posto, disse que:

"Aderente a todas essas iniciativas internacionais, que buscam promover uma abordagem global e estratégica para um desenvolvimento mais sustentável e que não deixe ninguém para trás. Para a implementação efetiva dessas medidas, a Eletrobrás possui assento no Grupo Temático de Direitos Humanos do Pacto Global, e no Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade do MME e Entidades Vinculadas (Cogemrev). Esses representam espaços de debate e troca de experiências no tema, possibilitando que as empresas enriqueçam seu repertório de ações. Além disso, a empresa adere voluntariamente ao Programa Pró-equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Política para Mulheres do Governo Federal, pactuando um plano de ação para ser desenvolvido durante dois anos. Por meio do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade da empresa o plano é construído buscando incorporar ações na gestão de pessoas e na cultura organizacional que promovam a equidade de gênero, raça e diversidade. Como exemplos de ação citamos a licença maternidade e licença paternidade estendida de 120 para 180 dias e de 5 para 20

¹⁵ Veja <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/odebrecht-e-braskem-criaram-fundacao-para-pagar-propina-de-us-100-milhoes-diz-delator/>.

dias, respectivamente. Em seu Planejamento Estratégico a empresa tornou público seu compromisso em contribuir para o alcance dos ODS. Em seu Plano Diretor de Negócios e Gestão 2018/2022 estabeleceu como meta “obter percentual de mulheres ocupando cargos de nível hierárquico igual ou superior ao percentual de mulheres nas empresas”.

As repostas demonstram que empresas de economia mista como a Eletrobrás possuem um nível maior de influência na esfera política:

“A Eletrobrás vem ao longo dos anos implementando por meio do comitê de gênero, raça e diversidade visando à sensibilização e informação de seus colaboradores sobre as questões afetas à igualdade de gênero. Pela quantidade de ações implementadas, acessível a todos os colaboradores, entendemos que sim. No entanto, para entender as questões que permeiam o tema é necessário que o indivíduo consiga desconstruir os conceitos que o formaram ao longo de sua trajetória, ou que pelo menos aceite repensar seus conceitos e valores. É necessário romper com as normas de gênero estabelecidas na sociedade. Essas normas sinalizam cotidianamente o que é ser homem e o que é ser mulher. Como estamos falando de uma sociedade machista e patriarcal, estamos falando de um sujeito cuja visão tende a diminuir o valor da mulher e das atividades que ela desenvolve, colocando-a sempre em um lugar inferior e de fragilidade, que precisa ser protegida ou tutelada. Ou ainda, cuja capacidade intelectual e cognitiva é colocada em cheque.”

Tendo em vista uma cultura patriarcal arraigada, afirma que:

“Trabalhar com questões de gênero, raça e diversidade em empresa não é uma tarefa fácil, pois suscita muita divergência de opinião. Como se trata de uma questão que para muitos é subjetiva, o trabalho de sensibilização, informação e aculturação é indispensável. No entanto, como já foi demonstrado no decorrer da entrevista, a Eletrobrás é uma empresa que possui mecanismos para a promoção da equidade de gênero. Seu compromisso se revela nas adesões e nos pactos nacionais e internacionais que estabelece. Nos mecanismos internos que possui (comitê) e nas ações que efetivamente desenvolve com metas em seu PDNG, diretrizes claras contempladas em seus normativos. Enfim, em um arcabouço que nas respostas anteriores já foram mencionados. Porém, há ainda muito que fazer e temos trabalhado nessa direção, para fazer da empresa um ambiente de maior igualdade entre os gêneros buscando incorporar as intersecções que atravessam a temática.”

Conclui que:

“O aculturação do tema na organização é o principal desafio, pois pessoas precisam ser convencidas do valor intrínseco que o tema carrega para aderirem, participarem e contribuírem para sua efetivação. Romper paradigmas, desconstruir (pre)conceitos e criar novas percepções é um trabalho que precisa seguir junto às propostas de ações estruturantes de mudança efetiva do *status quo* para uma nova proposta que dê conta da equidade de gênero, de raça e da diversidade como um todo.”

Como foi no caso das outras empresas, a entrevistada da Eletrobrás também demonstra reconhecer a importância dos planos de desenvolvimento internacional como é o caso dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a necessidade que todas as multinacionais têm em se adequar as normas internacionais de direitos humanos, como é o caso das regras da Organização Internacional do Trabalho. O que surta curioso no caso da Eletrobrás é que há um reconhecimento da necessidade de promover mudanças estruturais à nível macro que vão além das mudanças de normas sociais à nível micro. A abordagem holística aos mecanismos para a promoção da equidade de gênero dentro da Eletrobrás deve provavelmente ser decorrente das participações em espaços públicos e comissões (como mencionado acima), que se fazem possíveis através do seu status como empresa de economia mista.

D. Vale

Apesar de entrar em contato com representantes dos setores sindicais, de responsabilidade corporativa e de relações de comunicação e mídia e, após várias tentativas, a Vale não apresentou nenhuma resposta ao questionário. Isso é indicativo da falta de transparência da empresa e um possível esvaziamento da retórica de direitos humanos, em especial no que diz respeito à igualdade de gênero. Alguns fatos recentes nos indicam nessa exata direção.

A Vale é a maior empresa de mineração das Américas e uma das maiores mineradoras do mundo. Segundo o site da multinacional, a Vale é a maior produtora mundial de níquel, sendo a segunda empresa mais negociada na Bolsa de Valores de Nova York em 2014. Em 2017, distribuiu 4,721 bilhões de reais em dividendos para 236.000 acionistas de todos os continentes. No entanto, investimentos equiparáveis não foram feitos para prevenir que suas atividades corporativas não tivessem efeitos nocivos nas áreas social e ambiental.

Por exemplo, a Vale foi nomeada responsável pela tragédia de 2015 da Samarco, uma de suas subsidiárias. Uma das barragens contendo resíduos de mineração que era operada pela Samarco, uma joint-venture entre a Vale e a BHP Billiton, entrou em colapso em Mariana, Minas Gerais, deixando 18 mortos e um desaparecido, um rio poluído e enormes perdas ambientais que afetam a subsistência local. Desde então, a Vale assinou um acordo com o Ministério Público Federal (Ministério Público Federal) para criar a Fundação Renova, uma organização sem fins lucrativos responsável pela implementação e gestão da reconstrução, reparação e restauração de Mariana. Segundo a guia do site dedicada à Samarco, a Fundação Renova visa “restabelecer e restaurar as comunidades e os recursos impactados pelo colapso e, também, substituir ou compensar o que não é passível de remediar, sempre de maneira eficiente, respeitável, transparente e ética”. A opinião pública e as revisões independentes parecem afirmar o contrário. Algumas organizações reclamam que a Vale ainda não pagou indenização (inicialmente estimada em US \$ 48 bilhões e negociada para US \$ 680 milhões em 2018), como resultado, as 375 famílias que foram vítimas da tragédia ainda estão esperando para serem realocadas.¹⁶ Em janeiro de 2019, alguns meios de comunicação informaram que as autoridades chegaram a um acordo com a Vale e a BHP estimam em torno de US \$ 1,8 bilhão.¹⁷ Cerca de 300 mulheres que foram diretamente afetadas pelo desastre de Mariana e ainda buscam, sem sucesso, compensação.

Em 2018, a Chefe de Direitos Humanos e Desempenho da Vale forneceu a seguinte declaração para a Benckmarks de Direitos Humanos Corporativos:

“[...] Em 2016, a iniciativa Corporate Human Rights Benchmark tornou os Princípios Orientadores das Nações Unidas mais tangíveis, dando às empresas um roteiro claro para a gestão de Direitos Humanos e uma melhor ferramenta de análise de lacunas. Seguindo uma lógica de modelo de maturidade, o CHRB nos permitiu priorizar melhor os processos e aspectos, melhorando as decisões da empresa sobre o assunto, reduzindo riscos e impactos. Também nos proporcionou uma chance de melhor divulgação e transparência. Além dos processos específicos de direitos humanos, a Vale vem aprimorando sua gestão em todas as áreas de sustentabilidade. Em dezembro de 2017, a Vale anunciou a migração para o Novo Mercado no mercado de bolsa brasileiro, que possui exigências diferenciadas de governança corporativa, reforçando os compromissos com elevados padrões de

¹⁶ Veja <https://www.theguardian.com/world/2018/feb/28/brazil-dam-collapse-samarco-fundao-mining>.

¹⁷ Para mais informações, veja: <https://www.leadersleague.com/en/news/bhp-and-vale-reach-settlement-with-brazilian-authorities-over-samarco-dam-disaster>.

governança corporativa, bem como a divulgação de políticas e a existência de mecanismos de transparência, supervisão e controle. Em consonância com a nova governança, aspectos da sustentabilidade foram fortalecidos na estratégia da empresa, incluindo metas relacionadas aos direitos humanos. Sabemos que ainda há um caminho significativo à nossa frente, no entanto, estamos confiantes de que estamos visando a direção certa e apoiados pela orientação correta e pelas instituições parceiras.”¹⁸

No entanto, apesar dessa retórica, e mesmo após o desastre de Mariana, a Vale continuou com uma postura social e ambientalmente irresponsável. De fato, menos de quatro anos depois, outra represa controlada pela Vale explodiu em Brumadinho, Minas Gerais.¹⁹ A maioria das vítimas presas na onda de minério de ferro eram trabalhadores de mineração que estavam na cantina do local ou em um ônibus no complexo da mina. No dia 26 de fevereiro de 2019, as autoridades estimaram que dez vidas haviam sido perdidas devido ao desastre de Brumadinho, enquanto 300 pessoas haviam desaparecido. A extensão total dos impactos sociais, econômicos e ambientais ainda não está clara. O que está claro é que muitas organizações e redes de organizações não governamentais demandaram de maneira bem-sucedida, e com o apoio do Ministério Público, a instauração de processos criminais contra a Vale, TÜV SÜD (a empresa responsável pela certificação das barragens e 16 funcionários das empresas).²⁰ De fato, os promotores públicos responsáveis pelo caso de desastre de Mariana argumentaram que a Vale (e sua parceira de joint venture, BHP Billiton) sabia da ameaça potencial e decidiu não fazer nada a respeito. Questões semelhantes foram levantadas com o desastre de Brumadinho.

4. ACHADOS: GRADIENTE DE RESPONSABILIDADES E TRANSPARÊNCIA

Todas as multinacionais analisadas neste estudo de caso confirmaram explicitamente em suas entrevistas a intenção de implementar compromissos internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, o Pacto Global e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Representantes de algumas empresas mencionam outros documentos como tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT e instrumentos específicos de igualdade de gênero como os Princípios de Empoderamento das Mulheres. No entanto, a Vale não respondeu ao questionário o que demonstra falta de transparência e uma dissociação entre a retórica de seus documentos e seu real comprometimento com os direitos humanos. Isso parece indicar que para todas as empresas é fundamental parecer, ao menos no papel, comprometidas com regras e padrões internacionais de direitos humanos. É importante notar que isso não indica que a multinacional aceita os direitos humanos como um valor intrínseco. A análise aqui só foi capaz de estabelecer que a linguagem que eles usam. Isso pode indicar, como foi no caso da Vale, que os direitos humanos são tratados como um valor instrumental voltado para a manutenção ou melhoria da reputação de cada empresa e, portanto, visto como impulsionador do lucro.

Um tema que atravessa todos os questionários analisados é a noção de que políticas e processos de sustentabilidade serão suficientes para atingir avanços na área de direitos humanos. No

¹⁸ Corporate Human Rights Benchmarks, 2018 Key Findings Apparel, Agricultural Products and Extractives Companies, available at <https://www.corporatebenchmark.org/agricultural-products>, at 53.

¹⁹ Veja <https://www.theguardian.com/world/2019/jan/26/hundreds-feared-dead-brazil-dam-collapse-releases-mud-tide>.

²⁰ Ver mais em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/02/14/justica-aceita-denuncia-do-mpmg-contra-a-vale-tuv-sud-e-16-funcionarios-das-empresas-por-crimes-em-brumadinho.ghtml>.

entanto, como pudemos ver nas respostas da Braskem e do Banco do Brasil, a igualdade de gênero de fato não ocorrerá se não rompermos com estruturas opressoras que são responsáveis pela desigualdade, i.e. o patriarcado machista e o neoliberalismo avassalador (Santos, 2013; Tornhill, 2016; Prügl, 2017). De fato, os direitos humanos são indivisíveis e interdependentes (Santos, 2013), o que determina que ao reconhecer a importância da igualdade de gênero, reconhecemos a importância de todos os direitos fundamentais de ordem política, civil, social, cultural e econômica.

Outra tendência interessante é a escolha o termo equidade de gênero em detrimento da igualdade de gênero como pudemos observar, por exemplo, nas repostas da Braskem e da Eletrobrás. Alguns acadêmicos afirmam que a equidade de gênero é um termo mais tecnocrático que despolitiza as demandas advindas dos movimentos sociais, enquanto a igualdade de gênero é percebida como um termo em sintonia com as teorias de justiça social que visam mudar radicalmente o sistema hegemônico (Gideon, 2012). Embora não seja possível determinar a razão pela qual as multinacionais analisadas preferem a equidade à igualdade, é crucial entender que escolher uma sobre a outra pode ter uma importância simbólica. Isto é, se a equidade de gênero é conscientemente escolhida como uma forma de despolitizar os movimentos de justiça de gênero, então essa escolha é importante.

Banco do Brasil, Braskem e Eletrobrás, todos centram seus programas de equidade de gênero em torno das mulheres mesmo quando mencionam a importância da interseccionalidade (Braskem e Eletrobrás) e das políticas de inclusão de indivíduos LGBTQIA (Braskem). De fato, a equidade de gênero é geralmente referida como um problema de mulheres, sendo a licença de paternidade e a masculinidade (e seus efeitos sobre a violência de gênero) uma das exceções à essa tendência. Apesar de ser extremamente importante reconhecer o papel secundário e subordinado designado às mulheres numa sociedade patriarcal, não podemos esquecer que o conceito de gênero se situa num espectro. E, como muito bem reconheceu a Braskem, os indivíduos LGBTQIA fazem parte desse espectro. Logo, políticas de igualdade de gênero devem reconhecer que vivemos um sistema que discrimina todos os indivíduos de gêneros não hegemônicos (Gramsci, 2002). Portanto, políticas efetivamente inclusivas devem levar em conta os 'pontos cegos' e as necessidades das mulheres e da população LGBTQIA.

Foi interessante também perceber que tanto a Braskem quanto a Eletrobrás mencionaram a importância de outros níveis de vulnerabilidade que afeta pessoas de gêneros não hegemônicos ou em outras palavras a desigualdade interseccional (Crenshaw, 1991). As duas referidas empresas fizeram questão de mencionar suas participações em mecanismos de gênero, raça e etnia, LGBTQIA, pessoas com deficiência e de níveis socioeconômicos desfavorecidos. Em se tratando de uma sociedade pós-colonial (ou melhor neocolonial) como a brasileira, o simples reconhecimento desses marcadores sociais representa por si só um avanço. O desafio que permanece é, como é no caso da igualdade de gênero, ir além dessa retórica de fato apoiar e implementar medidas e políticas que levem em conta a interseccionalidade.

E, no tocante à interseccionalidade, podemos também dizer que outro conceito importante é o auto-empoderamento de mulheres (Cornwall, 2010). Quer dizer, ao invés de replicarmos os termos 'empoderamento', a 'solução mágica' do desenvolvimento hegemônico (Cornwall, 2010; Gready e Ensor, 2005), nós deveríamos estar comprometidos em criar condições que favorecem o auto-empoderamento. Quer dizer, não podemos 'empoderar' uma pessoa já que este é um processo altamente subjetivo. Isto posto, vemos nas respostas de todas as empresas supra-mencionadas, que

não há nenhuma visão crítica, inovadora ou radical sendo originada nessas empresas. De um ponto de vista crítico e analítico, isso significa que as empresas multinacionais não apenas transformam e adaptam a linguagem de direitos humanos em prol do lucro e visibilidade, mas também replicam a linguagem hegemônica sem muita reflexividade (Bakker, 1994). Isso é absolutamente compreensível dada a complexidade dos conglomerados multinacionais e a sua posição no mundo social. Isso nos leva ao ponto seguinte que diz respeito a importância dos atores sociais transformadores como organizações de sociedade civil e sindicatos. Uma cross-polinização genuína entre as multinacionais (que detêm os recursos financeiros para implementar medidas inovadoras) e organizações de sociedade civil e sindicatos (que detêm o conhecimento da base social e a agilidade técnica para conceber medidas transformadoras) é absolutamente necessária, ou iria além e diria que seria uma condição *sine qua non* da efetivação completa da igualdade de gênero na nossa sociedade.

Devemos reconhecer aqui também que todas as multinacionais que fazem parte desse estudo de caso, de uma forma ou de outra, estiveram envolvidas em escândalos. O Banco do Brasil, a Braskem e a Eletrobrás estão todos ligados a acusações de corrupção na Operação Lava Jato. A Vale S.A., como acabamos de mencionar, está sendo processada pela tragédia ambiental de Mariana e pela de Brumadinho. Nesse sentido, é interessante observar que o aumento na produção de documentos relacionados e/ou que mencionam direitos humanos na última década, de certa forma, se sobrepõe a episódios que afetaram negativamente a reputação da multinacional. Portanto, é difícil estabelecer se o aumento de interesse em questões de direitos humanos é real ou meramente retórica, visando manter ou melhorar a implementação de políticas sociais. Isso nos demonstra que, como foi bem assinalado no depoimento do Banco do Brasil, que os sindicatos exercem um papel fundamental no monitoramento e denúncias de práticas corporativas desiguais e/ou nocivas. Fica claro que é importante apoiar os sindicatos e ressaltar sua relevância no contexto de direitos humanos e empresas. E também fica claro que o modelo do capitalismo atual abre brechas para condutas e práticas que violam os direitos humanos e geram os escândalos aqui assinalados. O percurso em direção ao respeito integral pelos direitos humanos e a igualdade de resultados para todos/as também deve incluir uma revisão do capitalismo.²¹

Dito isto, e reconhecendo a complexidade dos conglomerados multinacionais e entendendo que a implementação de políticas de igualdade de gênero, tanto no âmbito interno quanto externo sempre será um processo de erros e acertos que deverá fazer parte de um crescimento e desenvolvimento contínuo, seguimos para uma análise breve desse estudo de caso sob o prisma da teoria do pluralismo jurídico.

Não há leis neutras. Todas as leis estão inseridas num ambiente histórico e político que define os seus atores, a sua finalidade e os interesses que visam tutelar (eventualmente, ocultos). “A lei, enquanto instituição, contribui em grande medida para a manutenção da hegemonia masculina tradicional na sociedade” (Dahl 1993: 7). Com efeito, segundo Dahl, a hegemonia cultural dos homens deve muito ao Direito em um sentido estritamente positivista (Dahl, 1993). Ainda segundo a autora, a hegemonia cultural significa que os grupos não hegemônicos têm que aceitar uma visão imposta de uma realidade pré-definida (uma realidade construída). Toda a legislação que introduz o conceito de

²¹ Ver, por exemplo, <https://www.project-syndicate.org/commentary/covid19-crises-of-capitalism-new-state-role-by-mariana-mazzucato-2020-03> e <https://www.theguardian.com/money/2020/apr/04/coronavirus-business-finance-work-property>.

igualdade de gênero assenta na superação da discriminação histórica e, portanto, retrata uma abordagem neutra em relação ao direito e ao gênero. Tove Dahl (1993), por exemplo, afirma que a Lei Norueguesa de Igualdade é enquadrada sob o disfarce de um vocabulário neutro do ponto de vista do gênero. No entanto, como a autora corretamente admite, “a legislação da igualdade não produz, por si só, resultados iguais e justos, nem na esfera individual, nem na esfera coletiva” (Dahl 1993: 4).

Dahl (1993) diz que “muitas vezes o que acontece é justamente o contrário, ou seja, para haver igualdade é necessário tratamento desigual, de modo a garantir às partes e grupos desfavorecidos mérito equivalente”. Para tanto devemos fazer análise que vai além da letra e do espírito da lei, ou seja, uma análise que aborde as suas consequências sobre os indivíduos, sendo que o silêncio pode acentuar ainda mais a desigualdade e a injustiça em contextos onde os cursos e condições de vida, necessidades e oportunidades são diferentes para homens e mulheres (Dahl, 1993). Nesse sentido, Dahl (1993) defende que uma abordagem feminista do direito implica a análise sistemática de como a lei lida e responde às realidades e necessidades das mulheres (e, adicionamos aqui, de outros indivíduos não binários). Essa abordagem feminista do direito reconhece as injustiças históricas infligidas às mulheres e as tentativas de abordar essas injustiças, salientando o caráter interseccional e diversificado dessa subjugação. Historicamente, a legislação tinha sido feita para resolver as necessidades e conflitos dos homens, e, mesmo quando as questões das mulheres são tratadas, elas são definidas e prescritas por homens para mulheres (Dahl, 1993).

Boaventura de Sousa Santos (2013) explica que os direitos humanos são hoje a linguagem hegemônica que define e enquadra a dignidade humana. O amplo trabalho de Santos sobre o pluralismo jurídico serve de base para uma teoria contra-hegemônica dos direitos humanos. Esse novo paradigma dependeria de uma teoria crítica do direito (Santos, 2009). De acordo com Santos (2009), uma teoria crítica assume que “constelações legais” operam em níveis local, nacional e global; podem ser encontradas em espaços-tempo doméstico, produtivo, comunidade, mercado, cidadania e global; e são compostos de retórica (presente na prática jurídica); burocracia (presente nos procedimentos e padrões) e violência (presente no uso da força física). Essa teoria crítica incorre no reconhecimento de “constelações legais” coexistentes e complexas em todas as sociedades, inclusive em nível global. Por exemplo, Santos (2013) afirma que é preciso reconhecer que existem formas de processos opostos de globalização: a globalização hegemônica neoliberal e a globalização contra-hegemônica que contextualiza os direitos “de baixo para cima”. Segundo essa teoria, se conseguirmos reconhecer e dar voz à globalização contra-hegemônica, poderemos prosseguir com o avanço dos direitos humanos contra-hegemônicos (Santos, 2013).

Antonio Gramsci define “grande política” ou “alta política” e a coloca em oposição à “pequena política”, a última tratando da formação de novos Estados e a luta para manter certas estruturas de poder socioeconômico, enquanto a primeira lida com a rotina de “corredor” ou a predominância de um grupo sobre outro (2002: 21). Gramsci afirma que é uma ótima política tentar excluir a “grande política” do campo da rotina interna do Estado, reduzindo cada vez mais “alta política” à “pequena política” (2002). O autor reconhece, também, o papel desempenhado pelo discurso hegemônico e defende uma noção de Estado como educador, promotor de uma forma de lei flexível, que reflita sobre as realidades sociais em constante mudança, incluindo as forças e estruturas econômicas que sobre elas incidem. Em suma, devemos reconhecer que existem várias constelações legais que enquadram e reformulam os discursos de direitos humanos e o conceito de igualdade de gênero e

que as constelações legais hegemônicas tendem a despolitizar o pensamento não hegemônico. Para tanto, precisamos sempre analisar essas questões sob a luz do discurso técnico e político e mover os atores sociais, sejam eles multinacionais, governos, organizações de sociedades civil e/ou sindicatos a reconhecer as abordagens não hegemônicas e seu potencial transformador.

5. CONCLUSÃO

Podemos concluir que três temas são latentes no material empírico aqui trabalhado: (i) a importância de se reconhecer que a igualdade de gênero efetiva só ocorrerá quando trabalharmos com as causas estruturais da desigualdade como é o caso do patriarcado e suas reverberações; (ii) as empresas tem um papel fundamental na mudança dessas estruturas desiguais - elas podem ser coniventes com um sistema opressor, podem reconhecer a desigualdade sem de fato desafiá-la ou podem assumir a postura de ativos agentes de mudança; e (iii) a identificação desse posicionamento empresarial é extremamente difícil já que muitas empresas se utilizam da retórica de direitos humanos para seus próprios propósitos de marketing sem estar de fato comprometidas do ponto de vista ético e moral e/ou propagam e estimulam uma cultura de não transparência que nem nos permite avaliar quais seriam de fato as práticas internas, seus reais posicionamentos e seus efeitos do ponto de vista social e ambiental (em particular no que toca ao ciclo de desigualdade ligado ao social).

E, por fim, de uma perspectiva mais ampla, podemos dizer que àquelas empresas que desejam ser ativos agentes de mudança e estão de fato comprometidas com a igualdade de gênero assim como determinam os tratados vinculantes de direitos humanos devem efetivamente: (i) promover práticas inclusivas, participativas, democráticas e transparentes, tanto no âmbito interno como externo; (ii) aplicar as regras internacionais vinculantes e não vinculantes como é o caso dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos - UNGPs; (iii) reconhecer o caráter extraterritorial dessas mesmas regras bem como a aplicabilidade à todo o conglomerado empresarial como uma única entidade; (iv) ter em conta a importância de uma análise profunda dos aspectos de gênero das suas práticas de forma a promover o acesso adequado à informação e remédios/reparações; e (v) incentivar a adoção de um tratado internacional vinculante de direitos humanos e empresas que tenha um recorde de gênero interseccional..

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. In: Kimmel, M. and Aronson, A., eds., **The Gendered Society Reader**. New York: Oxford University Press, 2008.

AGAMBEN, Giorgio. **Homo Sacer: Sovereign Power and Bare Life**. Stanford: Stanford University Press, 1998.

BAKKER, Isabella. Introduction: Engendering Macro-economic Policy Reform in the Era of Global Restructuring and Adjustment. In: Bakker, I., ed., **The Strategic Silence: Gender and Economic Policy: Gender and Economic Policy**. London: Zed Books, 1994.

BRANCO, Manuel. **Economia Política dos Direitos Humanos**. Lisboa: Silabo, 2012.

- COHEN, Elizabeth. **Semi-Citizenship in Democratic Politics**. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.
- CORNWALL, Andrea. Introductory overview - buzzwords and fuzzwords: deconstructing development discours. In: Cornwall, A. and D. Eade (eds.). **Deconstructing Development Discourse: Buzzwords and Fuzzwords**. Oxford: Practical Action Publishing, 2010.
- CUNHA, Teresa. **Women InPower Women: Democracy, dignity and good living in non-capitalist experiences**. Working Paper, ALICE - Strange Mirrors; Unsuspected Mirrors. Coimbra: CES, 2015.
- CRENSHAW, Kimberlee. 1991. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. **Stanford Law Review**, 43 (6): 1241-1299,
- DAHL, Tove. **O Direito das Mulheres uma Introdução à Teoria do Direito Feminista**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.
- DINIZ, Simone, D'OLIVEIRA, Ana Flavia and LANSKY, Sonia, 2012. Equity and Women's Health Services for Contraception, Abortion and Childbirth in Brazil. **Reproductive Health Matters**, 20 (4), pp. 94-101.
- ENGLE MERRY, Sally. 1988. Legal Pluralism. **Law & Society Review**, 22 (5), pp. 869-896.
- ENGLE MERRY, Sally. 1992. Anthropology, Law, and Transnational Processes. **Annual Review of Anthropology**, 21 (October), pp. 357- 79.
- FOUCAULT, Michel. The Subject and Power. In: Dreyfus, H. and Rabinow, P., eds., *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Chicago: The University of Chicago Press, 1982.
- GIDEON, Jasmine. 2012. Engendering the Health Agenda? Reflections on the Chilean Case, 2000-2010. **Social Politics: International Studies in Gender, State and Society**, 19 (3), pp. 293-298.
- GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- GREADY, P. and ENSOR, J. Introduction. In: Gready, P. and Ensor, J., eds., **Reinventing Development? Translating Rights-Based Approaches from Theory into Practice**. London: Zed Books, 2005.
- GUY, Donna. 1990. Public Health, Gender and Private Morality: Paid Labor and the Formation of the Body Politics in Buenos Aires. **Gender and History**, 2 (3), pp. 297-317.
- HTUN, Martha. and POWER, Timothy. 2006. Gender, Parties and Support for Equal Rights in the Brazilian Congress. **Latin American Politics and Society**, 48 (4), pp 83-98.
- MASSEY, Doreen. 2013. Vocabularies of the economy. In: Hall, S., Massey, D. and Rustin, M., eds., *After neoliberalism? The Kilburn manifesto*. **Soundings: A Journal of Politics and Culture**, 54 (July), pp. 9-22.
- MOLYNEUX, Maxine. 2007. Change and Continuity in Social Protection in Latin America: Mothers at the Service of the State? **Gender and Development Programme Paper**, 1, Geneva: UNRISD.
- PIERSON, Paul. 1993. When Effect Becomes Cause: Policy Feedback and Political Change. **World Politics**, 45 (4), pp. 595-628.
- PIERSON, Paul. **Politics in Time: history, institutions, and social analysis**. Princeton: Princeton University Press, 2004.
- PRÜGL, Elisabeth. 2017. Neoliberalism with a Feminist Face: Crafting a new Hegemony at the World Bank. **Feminist Economics**, 23 (1), pp. 30-53.
- SANTOS, Boaventura. **Sociología jurídica crítica. Para un nuevo sentido común del derecho**. Bogotá: ILSA, 2009.

SANTOS, Boaventura. **Se Deus Fosse Um Activista dos Direitos Humanos**. Coimbra: Almedina, 2013.

TORNHILL, Sofie. 2016. "A bulletin board of dreams": corporate empowerment promotion and feminist implications. **International Feminist Journal of Politics**, 18 (4), pp. 528-543.

UNITED NATIONS ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL. (2017). **Progress towards the Sustainable Development Goals: Report of the Secretary-General**, E/2017/66. New York: United Nations.

UNZUETA, Maria Angeles. Igualdade y "Discriminación Positiva": Un Esbozo de Análisis Teórico-Conceptual. In: Lombardo, E. and Inda, A., eds., **Género y derechos humanos**. Zaragoza: Mira, 2002.

ANEXO 1

Questionário - Empoderamento de Mulheres no Ambiente Corporativo

Pesquisadora: Dra. Marianna Leite

Orientadora: Dra. Paula Veiga

Departamento: Ius Gentium Conimbrigae

Programa: Pós-Doutoramento

Título da Pesquisa: O Conceito de Gênero e Empresas Multinacionais

A Organização das Nações Unidas criou em 2013 sete princípios de empoderamento das mulheres que, por sua vez, determinam que empresas devem: i) estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; ii) tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não-discriminação; iii) garantir a saúde, a segurança e o bem estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras; iv) promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres; v) implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres; vi) .promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária; e vii) mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero. Apesar de serem regras internacionais de caráter voluntário, a ONU Mulheres e o Pacto Global criaram diversos programas voltados para empresas multinacionais visando a implementação dos referidos princípios.

Diante do acima exposto, pedimos, por favor, que responda as perguntas abaixo:

1. Quais políticas existem à nível da sua empresa que tem haver com princípios de desenvolvimento internacional? Existe alguma política específica de empoderamento de mulheres? Caso positivo, qual?

Resposta:

2. Caso tenha respondido positivamente à pergunta anterior, por favor, explique quais medidas existem dentro da sua empresa para a implementação efetiva dessa política específica?

Resposta:

3. Você acredita que todos na sua empresa entendem o significado do conceito igualdade de gênero? Por favor, explique.

Resposta:

4. Na sua opinião, existem oportunidades e/ou robustez na implementação de uma política de empoderamento de gênero na empresa que trabalha?

Resposta:

5. E, por último, na sua opinião, quais são as dificuldades e desafios na implementação de uma política de empoderamento de gênero na empresa que trabalha?

Resposta:

_____, _____ de _____ de _____

Nome

Cargo na Empresa

Empresa

Assinatura (Digital ou de Próprio Punho)

Marianna Vargas de Freitas Cruz Leite
LL.B., LL.M., Ph.D. IGC - Centro de Direitos Humanos,
Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra.
<https://pt.linkedin.com/in/marianna-leite-b01ab5150>
marianna.leite@uc.pt